

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ARIEF KURNIAWAN

F100140042

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ARIEF KURNIAWAN

F100140042

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Amir', is written over a horizontal line.

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 0607075501

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA

Oleh :

ARIEF KURNIAWAN
F100140042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi


Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada tanggal 14 Januari 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji :

1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog
(Anggota II Dewan Penguji)









Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Januari 2019



ARIEF KURNIAWAN

F100140042

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, 2) mengetahui tingkat kepuasan kerja, 3) mengetahui tingkat kinerja. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Teknik *Quota Sampling* digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur berupa angket skala kepuasan kerja dan form penilaian kinerja. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis *Product Moment* menggunakan program bantu *SPSS 16.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh sig (2-tailed) sebesar 0,158 ($p < 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kepuasan kerja guru SD se Kecamatan Mondokan tergolong tinggi dilihat dari rerata empirik (150,18) lebih besar dari rerata hipotesis (120) dan kinerja memperoleh rerata empirik sebesar 83,60.

Kata kunci: Kepuasan kerja, kinerja.

Abstract

This study aims to: 1) find out the relationship between job satisfaction and performance, 2) determine the level of job satisfaction, 3) know the level of performance. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job satisfaction and performance. The Quota Sampling technique is used for sampling in this study. The method of data collection uses a quantitative approach with measuring instruments in the form of job satisfaction scale questionnaires and performance appraisal forms. While data analysis is carried out by analysis of Product Moment using the SPSS 16.0 for Windows auxiliary program. Based on the results of data analysis obtained sig (2-tailed) of 0.158 ($p < 0.05$), which means there is no relationship between job satisfaction and performance. Job satisfaction of elementary school teachers in Mondokan Subdistrict is classified as high, judging from the empirical mean (150.18) greater than the average hypothesis (120) and the performance obtains an empirical mean of 83.60.

Keywords: Job satisfaction, performance.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu rangkaian jangka panjang yang di dalamnya tercakup berbagai aspek yang saling berkaitan dan pada akhirnya akan membentuk seorang individu yang mempunyai ilmu pengetahuan dan mampu menerapkan pengetahuannya tersebut. Menurut Chamundeswari (2013) mengajar adalah profesi yang sangat mulia dan guru selalu menjadi anugerah bagi masyarakat. Tindakan mengajar seorang guru dimaksudkan untuk menanamkan kepercayaan pada kaum muda sehingga tidak hanya sementara sebagai siswa

tetapi juga sepanjang masa mereka dapat memperoleh pengetahuan yang relevan kapanpun mereka membutuhkannya. Guru menempati posisi sentral dalam dunia pendidikan karena guru berperan secara langsung sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Guru menentukan kualitas dari pendidikan karena guru tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar mengajar dalam dunia pendidikan (Ardiana, 2017). Tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, maka untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tenaga pengajar dengan kualitas dan kinerja yang mumpuni.

Kinerja guru meliputi seluruh usaha yang dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan utama pendidikan yaitu mecerdaskan kehidupan bangsa. Seorang tenaga pendidik juga harus memiliki pengetahuan, wawasan yang luas, serta pemahaman terhadap karakter setiap peserta didik sehingga guru dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik secara maksimal (Subhan, 2017). Menurut Handoko (2011) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : motivasi, kepuasan kerja, stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan di beberapa sekolah masih ada guru yang datang terlambat sehingga mengganggu kegiatan belajar mengajar karena guru dari kelas lain harus mengisi dua kelas agar kegiatan belajar mengajar tetap berjalan. Selain itu, terdapat sekolah yang kekurangan jumlah guru, akibatnya kepala sekolah ikut mengajar khususnya pada saat jam pelajaran olahraga agar siswa tetap mendapatkan arahan yang baik.

Guru diharapkan mempunyai perilaku disiplin serta prakarsa yang baik, agar dapat ditiru oleh siswa siswi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, guru harus memiliki perilaku kerja seperti disiplin, integritas, komitmen, kerjasama, dan orientasi pelayanan. Perilaku tersebut dapat dicontohkan oleh guru agar siswa dapat mencontoh yang dilakukan oleh guru. Contoh yang dapat dilakukan misalnya, disiplin dapat dicontohkan dengan guru yang datang tepat waktu dan tidak terlambat datang ke sekolah, selain itu guru juga diharapkan mempunyai integritas yang tinggi seperti mencontohkan senyum, salam, sapa kepada siswa siswi.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan yang dilakukan oleh Abadi, dkk (2015) pada Guru di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok, ditemukan beberapa guru yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini sehingga mengakibatkan kinerjanya kurang maksimal. Masalah yang biasa ditemui adalah ketidakhadiran guru ketika jam mengajar sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi terhambat dan menimbulkan konflik antar guru di organisasi yang sama.

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karena dapat memacu dan memberi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan maksimal.

Kepuasan kerja adalah gambaran tentang perasaan senang atau tidaknya seorang pegawai dengan pekerjaannya. Standar tentang senang dan tidak senang tersebut berbeda tiap individu karena berkaitan dengan perasaan yang bergantung pada kebutuhan setiap individu dalam organisasi (Suryani & Komarudin, 2014). Kepuasan kerja merupakan perwujudan perasaan seorang individu tentang perbandingan harapan tentang gaji yang diperoleh dengan gaji yang dibayangkan sebelumnya (Subhan, 2017).

Menurut Uno (2008) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi : kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervisi kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, promosi jabatan

Salah satu faktor dari kepuasan kerja guru adalah besaran gaji, menurut riset yang dilakukan oleh jobplanet.com kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima guru menempati posisi paling rendah dengan nilai 2,79 dari nilai skala maksimal yaitu 5,00 (Dyah, dkk, 2016). Kehidupan ribuan guru tenaga Honorer kategori 2 (K2) dinilai tidak manusiawi. Sebab, mereka per bulan hanya mendapatkan Rp100 ribu, Rp150 ribu atau rata-rata Rp300 ribu. Kondisi tersebut akan mempersulit guru honorer untuk memenuhi kebutuhan sehari hari yang semakin mahal. Guru honorer akan sulit merasakan kepuasan atas pekerjaannya, karena salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah gaji tetapi gaji yang diterima oleh guru honorer tidak seimbang dengan pekerjaan yang dijalani (Simanjuntak, 2016)

Tangkilisan, (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat memberi dampak pada kinerja karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan melambangkan kebahagiaan karyawan. Kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja yang artinya kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerjanya (Subhan, 2017).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ram (2013) memperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. 2) Mengetahui tingkat kinerja, 3) Mengetahui tingkat kepuasan kerja, 4) Mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu : “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul: “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja”.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang sudah PNS di Kecamatan Mondokan Kabupaten Sragen yang berjumlah ± 70 orang. Teknik sampling yang dipakai ialah sampel tidak acak (*non random sampling*) dengan metode *quota sampling*. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data di penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja dan form penilaian kinerja. Kepuasan kerja akan diukur menggunakan skala kepuasan kerja, aspek yang diukur adalah ganjaran dan promosi yang pantas, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan teman, hubungan dengan supervisor, gaji. Aspek kinerja yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yaitu : Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Skala telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula Aiken's dan uji reliabilitas diperoleh 48 aitem skala kepuasan kerja yang terdiri dari 24 item *favourable* dan 24 item *unfavourable*. Koefisien validitas skala kepuasan kerja bergerak dari 0,667 sampai dengan 0,889 dan reliabilitas sebesar 0,841. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis *product moment* dengan bantuan program komputer SPSS *for Windows versi 16* diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar -0,145 dengan signifikansi (p) = 0,158 ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (Subhan, 2017). Akan tetapi penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil yang sebaliknya, yaitu tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh (Vroom, 1964) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak selalu melakukan pekerjaan dengan lebih baik, daripada mereka yang tidak puas. Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja pada penelitian hanya 0,14 yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmad dalam Panchal (2016) yang mengungkap bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ram (2013) memperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya mengungkap tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja ($\text{std. Est.} = -0.086$). Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja mungkin disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam model, yang berbagi varian umum dengan kepuasan kerja (Kasparkova, 2018). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Subakti (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak

berhubungan penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nurul Fajri (2015) juga mengungkap bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Pada penelitian ini, hipotesis ditolak karena diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar $-0,145$ dengan signifikansi $(p) = 0,158$ ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kepuasan kerja guru se kecamatan Mondokan kabupaten Sragen tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik $(RE) = 150,18$ lebih besar dari rerata hipotetik $(RH) = 120$, yang artinya guru SD se kecamatan Mondokan bekerja dengan kepuasan yang tinggi, sehingga diharapkan ketika bekerja dengan kepuasan tinggi maka kinerjanya juga semakin tinggi. Kinerja guru SD se kecamatan Mondokan tergolong dalam kategori baik, dengan rerata empirik sebesar $(RE) = 83,60$ yang berarti kinerja guru pada 1 tahun belakangan tergolong baik. Berdasarkan hasil uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil utama dari penelitian yang telah dilakukan dan analisis terhadap data, diketahui bahwa Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, Kepuasan kerja guru SD se kecamatan Mondokan berada pada kategori tinggi, Kinerja guru SD se kecamatan Mondokan berada pada kategori baik.

4.2 Saran

Hasil kategorisasi mengungkap bahwa kinerja guru di SD se kecamatan mondokan tergolong baik, sehingga untuk para kepala sekolah dimohon untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja guru dengan cara lebih membimbing guru ketika melakukan kesalahan agar visi dan misi sekolah bisa tercapai. Kategorisasi kepuasan kerja guru SD se kecamatan mondokan tergolong tinggi, oleh sebab itu kepala sekolah diminta untuk menjaga agar kepuasan kerja tersebut tetap tinggi

Guru diharapkan bisa meningkatkan kedisiplinan agar memberi contoh yang baik kepada anak didik yang ada disekolahnya masing – masing. Guru diharapkan mampu untuk meningkatkan kreativitas dalam hal belajar mengajar, Setiap anggota di sekolah harus bekerjasama agar visi dan misi sekolah bisa segera tercapai, Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian tentang kepuasan terhadap kinerja dengan melihat hasil sumbangan efektif sebesar 2,1% dan masih terdapat 97,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel kepuasan kerja, bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya : motivasi, stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan ataupun dengan indikator-indikator lain. Sumbangan Efektif kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 2,1%. Berarti masih terdapat 97,9% yang mempengaruhi kinerja diluar variabel kepuasan kerja antara lain ialah motivasi, stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S. W., Hendriani, S., & Restu. (2015). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sman 1 Kampar Dan Sman 2 Kuok. *Jurnal Jom. Fekon, Ii*, 1-15.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Xvii*, 14-23.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction And Performance Of School Teachers. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Iii*, 420-428.
- Dyah, Ratna, Meta, & Novia. (2016, Mei 02). *Nasional*. Dipetik Maret 10, 2018, Dari Republika.Co.Id: [Http://Www. Republika. Co.Id/Berita / Nasional / Umum/16/05/02/O6jok9359-Tingkat-Kepuasan-Guru-Terhadap-Gaji-Masih-Rendah](http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/05/02/O6jok9359-Tingkat-Kepuasan-Guru-Terhadap-Gaji-Masih-Rendah).
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.

- Kasparkova, L. D. (2018). Why Resilient Workers Perform Better: The Roles Of Job Satisfaction And Work Engagement. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 43-62.
- Panchal, I. (2016). The Impact Of Job Satisfaction; While Performing Responsibilities. *International Research Journal Of Engineering And Technology (Irjet)*, 1859-1866.
- Ram, P. (2013). Relationship Between Job Satisfaction And Job Performance In The Public Sector-A Case Study From India. *International Journal Of Academic Research In Economics And Management Sciences*, Ii, 16-35.
- Simanjuntak, R. A. (2016, Mei 30). *Edukasi*. Dipetik Januari 17, 2019, Dari Sindonews:
<https://Nasional.Sindonews.Com/Read/1112457/144/Dicuekin-Mendikbud-Kehidupan-Ribuan-Guru-Honorer-Tak-Manusiawi-1464578728>
- Subakti, A. G. (2013, November 2). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Binus Business Review*, Iv, 596-606.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smk Negeri Di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, V, 17-26.
- Suryani, N. L., & Komarudin. (2014). Pengaruh Motivasi Guru Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Islam .Darul Hikmah Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Ii, 97-117.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Pubilk*. Jakarta: Grasindo.
- Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation*. New York: John Wiley & Sons.